

蓮田市定員適正化計画

(第4次)

令和3年2月策定
令和5年2月改定

蓮 田 市

目 次

1	定員適正化計画策定の趣旨	1
2	これまでの定員適正化計画の推移と現状	1
	(1) 定員適正化計画の推移	1
	(2) 部門別職員数の推移	3
	(3) 類似団体との比較	3
	(4) 県内同類型団体との比較	4
	(5) 時間外勤務等の推移	6
	(6) 職員の平均年齢と女性職員の割合の推移	7
	(7) 財政状況から見た人件費及び人件費比率の推移	8
3	定員適正化の基本的な考え方	9
4	定員適正化の方策	10
	(1) 事務事業の見直し	10
	(2) 職員の人材育成と適正配置	10
	(3) 外部への委託と指定管理者制度の活用	10
	(4) 多様な雇用形態の活用	10
	(5) 職員のメンタルヘルスへの配慮	11
5	定員適正化の目標	11
	(1) 計画期間	11
	(2) 年度別採用計画及び職種別採用方針	12
	(3) 育児休業中の職員等の取り扱い方針	12
【参考資料】		
1	ラスパイレス指数の状況	14
2	定員回帰指数との比較	15
3	定年延長の移行期間と定年年齢	16

1 定員適正化計画策定の趣旨

地方自治体に求められる役割は、人口減少や少子高齢化、情報化の進展などに伴い、ますます高度化・多様化しています。また、頻発・激甚化する自然災害への備えやウィズコロナ・アフターコロナ時代を展望した施策の推進、デジタル化への対応など様々な課題に対して迅速かつ的確に対応していくことが必要です。

一方、地方分権の進展に伴い、業務量は増加し、職員の健康への影響が懸念されるほか、国からは長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態の公正な待遇の確保等を図る「働き方改革」の取組みも求められています。

また、改正された地方公務員法が施行される令和5年4月1日から、65歳定年への段階的な延長が実施されることから、移行期間における定員管理の柔軟な対応も必要です。

今後はワーク・ライフ・バランスに配慮した定員管理がより重要であり、持続可能性を見据えた職員の効率的な配置等を行い、総合振興計画等の推進や効果的な行財政運営を図るため、第4次蓮田市定員適正化計画を策定し、定員管理の適正化に取り組むこととします。

2 これまでの定員適正化計画の推移と現状

(1) 定員適正化計画の推移

本市では、平成17年3月に国から示された「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」に基づき、平成18年度以降3次にわたる定員適正化計画を策定し、定員管理に取り組んできました。表1は、定員適正化計画の職員数と実際の職員数の推移を表したものです。令和4年度の職員数は491人となり、平成17年度と比較すると42人の減員となっています。

① 第1次定員適正化計画

平成18年度から平成22年4月1日までを計画期間とする第1次定員適正化計画による取組みにより、平成17年度比62人（11.6%）の削減を行いました。

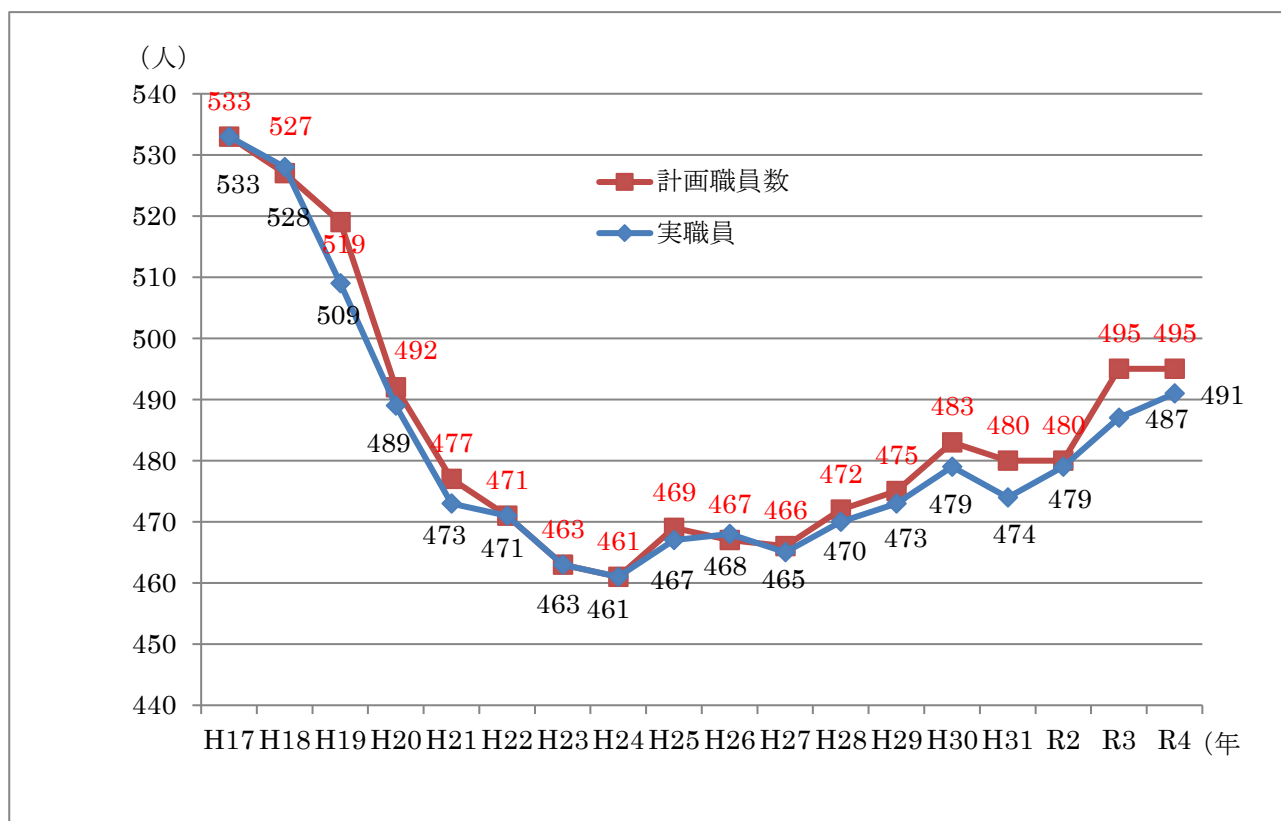
② 第2次定員適正化計画

平成23年度から平成27年4月1日までを計画期間とする第2次定員適正化計画では、当初5年間で24人の削減を目標に掲げ取組み、福祉部門の強化や消防業務の充実を図るため、平成24年9月に改定し、6人の減員となりました。

③ 第3次定員適正化計画

平成28年度から令和2年4月1日までを計画期間とする第3次定員適正化計画では、効率的・効果的な人員配置や実行力のある組織体制を実現することにより、総合振興計画等の実現を図ることを目的とし、15人の増員計画に対し、14人の増員となりました。

表1 定員適正化計画の職員数と実際の職員数の推移



(2) 部門別職員数の推移

平成17年度と令和4年度の部門別の職員数の比較で、教育部門では学校給食調理業務を委託したことにより40人の減員となっています。また、民生部門では高齢化の進展に伴う在宅医療や介護などの高齢者福祉関係業務の拡大や生活保護費受給世帯の増加、子ども支援関連業務の増加等により31人の増員となりました。消防部門では、東日本大震災を教訓に防災・減災の意識が高まり、安心・安全なまちづくりの推進や、近年増加している救急要請等の消防業務の充実など、人員の確保が必要となったため、5人の増員となっています。

表2 部門別職員数の推移

単位：人

部 門	H17 年度	H22 年度	H27 年度	R2 年度	R4 年度 (参考)	H17 と R4 との 比較
一般行政（民生・衛生除く）	198	177	171	179	189	▲ 9
民 生	81	87	102	110	112	31
衛 生	24	16	16	13	19	▲5
教 育	80	50	37	36	40	▲ 40
消 防	85	82	87	89	90	5
公営企業等	65	59	52	52	41	▲24
計	533	471	465	479	491	▲ 42

(3) 類似団体との比較

定員管理で他団体との比較によく用いられる指標として、総務省の「地方公共団体定員管理調査」のデータに基づく「類似団体別職員数の状況」があります。

類似団体別職員数とは、人口1万人当たりの職員数の類似団体各市の平均をもとに普通会計部門（一般行政部門と特別行政部門をあわせた部門）の職員数を加重平均により算出し、指標としたものです。指標には、部門ごとに同じ類型の全団体の単純な平均値（単純値）を求める方法と部門ごとに職員を配置している団体だけでの平均値（修正

値)を用いる方法があります。表3の大部門以上定員管理診断表で類似団体別職員数を比較すると単純値では普通会計で50人(11.3%)上回っており、修正値では、5人(1.1%)上回っています。

表3 大部門以上定員管理診断表

大 部 門	職員数の増減							単純値及び修正値により算出した職員数との比較					
	H30.4.1	H31.4.1	R2.4.1	R3.4.1	増 減	R4.4.1	増 減	単純値 による比較			修正値 による比較		
	現 在	現 在	現 在	現 在		現 在		現 在	単純値 住基人口 10,000	超 過 数	超 過 率	修正値 住基人口 10,000	超 過 数
	職員数	職員数	職員数	職員数	職員数	職員数	D	E(B-D)					
	A	B	B-A	C	C-B								
議 会	5	5	4	4		4		5	▲1	▲25.0	5	▲1	▲25.0
総 務	101	101	103	107	4	113	6	91	▲16	15.0	99	▲8	7.5
税 務	24	24	23	23		23		25	▲2	▲8.7	25	▲2	▲8.7
民 生	106	106	110	114	4	112	▲2	97	▲17	14.9	106	▲8	7.0
衛 生	15	15	13	18	5	19	▲1	36	▲18	▲100.0	27	▲9	▲50.0
労 働													
農 林 水 産	9	8	8	9	1	9		11	▲2	▲22.2	9		0.0
商 工	4	4	4	4		4		9	▲5	▲125.0	5	▲1	▲25.0
土 木	38	37	37	37		36	▲1	37		0.0	38	▲1	▲2.7
一 般 行 政 計	302	300	302	316	14	320	4	309	7	2.2	314	2	0.6
教 育	37	37	36	36		40	4	54	▲18	▲50.0	46	▲10	▲27.8
消 防	90	89	89	90	1	90		28	62	68.9	77	13	14.4
普 通 会 計 計	429	426	427	442	15	450	8	392	50	11.3	437	5	1.1
病 院													
水 道	11	9	9	9		9							
下 水 道	9	10	10	9	▲1	9							
交 通 其 他	30	29	33	27	▲6	23	▲4						
公 営 企 業 等 計	50	48	52	45	▲7	41	▲4						
合 計	479	474	479	487	8	491	4						

(4) 県内同類型団体との比較

人口規模と産業構造の2つの要素を基準とし、全国の自治体を類型別に分け、職員数を比較する「類似団体別職員数の状況」の数値を基礎に、適正な職員数の目安として用いる人口1万人当たりの職員数を比較します。本市の属するグループは、人口5万人以上10万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%以上、かつⅢ次65%以上の団体に分類されます。

なお、一部事務組合等の共同処理や事業有無により差が生じるため、消防・病院・水道・下水道の4部門の職員数を差し引いた「調整後」の職員数で県内の類似団体と比較

しています。本市は、これまでの定員適正化計画の目標値を着実に達成してきたことで、類似団体の平均（409人）よりも少ない職員数で行政運営を行っていることが分かります。

表4 類似団体別職員数の状況（令和3年4月1日）

単位：人

市名	普通会計				公営企業等					総合計 C (A+B)	調整後 D C-(a+b+c+d)
	一般行政	教育	消防 a	合計 A	病院 b	水道 c	下水道 d	その他	合計 B		
飯能市	468	64	1	533	5	19	15	27	66	599	559
志木市	305	46	0	351	0	8	9	20	37	388	371
桶川市	383	53	0	436	0	0	8	26	34	470	462
北本市	350	53	0	403	0	0	7	25	32	435	428
蓮田市	316	36	90	442	0	9	9	27	45	487	379
鶴ヶ島市	314	40	0	354	0	0	0	23	23	377	377
日高市	276	55	1	332	0	16	12	16	44	376	347
吉川市	335	40	0	375	0	12	10	22	44	419	397
白岡市	291	48	0	339	0	9	10	18	37	376	357
平均値										436	409

人口1万人あたりの職員数は、61.6人で、県内の同型の自治体9団体の中で、志木市（48.5人）、鶴ヶ島市（53.9人）、吉川市（54.2人）、桶川市（61.4人）に次いで5番目に少ない職員数となっています。

表5 人口1万人当たり職員数の状況（令和3年4月1日）

単位：人

市名	人口(R3.1.1) E	面積 (km ²)	総合計 C/E*10,000	調整後 D/E*10,000
飯能市	79,123	193.05	75.7	70.6
志木市	76,457	9.05	50.7	48.5
桶川市	75,202	25.35	62.5	61.4
北本市	66,022	19.82	65.9	64.8
蓮田市	61,540	27.28	79.1	61.6
鶴ヶ島市	69,937	17.65	53.9	53.9
日高市	55,294	47.48	68.0	62.8
吉川市	73,248	31.66	57.2	54.2
白岡市	52,475	24.92	71.7	68.0
平均値			65.0	60.6

(5) 時間外勤務等の推移

時間外勤務の年間合計時間数は、行政需要の増加や業務量の増大等により、年々増加傾向にあります。

また、本市では、男女の人権が尊重され、様々な社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、平成28年3月に「蓮田市特定事業主行動計画」を策定して、各職員が1年間の時間外勤務時間数について、年間360時間を超える職員数を0人とする数値目標を設定していますが、平成28年度から令和3年度の期間では未達成の状況となっています。今後、業務の効率化や適正な人員配置のほか、職員の資質を高めることによる生産性の向上を図るとともに、職員の健康管理面からも時間外勤務の縮減に向けた実効性のある対応が喫緊の課題です。

表6 時間外勤務の年間合計時間

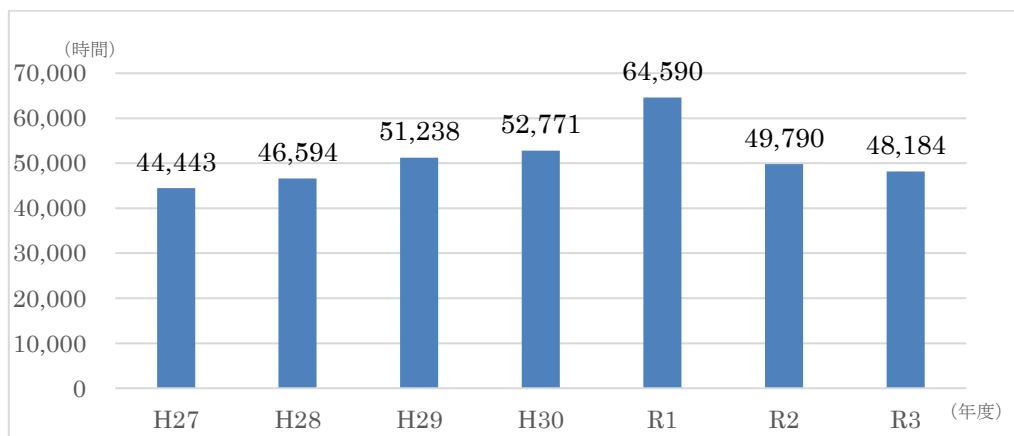
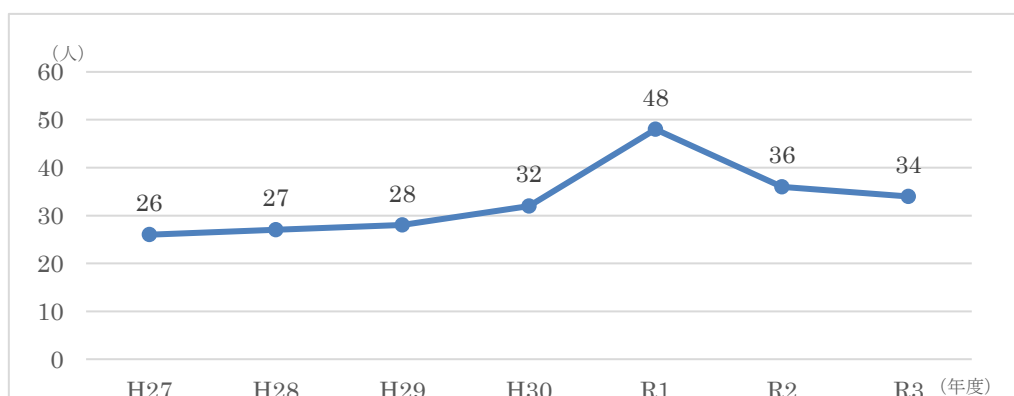


表7 時間外勤務が年間360時間を超える職員数の推移



(6) 職員の平均年齢と女性職員の割合の推移

職員の平均年齢は、若年層の新規採用を継続して行っていることから、年々低くなる傾向となっています。これは、若年層の職員が中・高年層に到達する前に退職するケースが多く、当該年齢層の補充として新規採用を行っていることが要因と考えられます。

また、新規採用時における職員の男女の割合は女性が男性を上回っており、本市の女性職員の割合は年々増加する傾向にあることから、育児休業取得者が恒常的に存在することも予想されます。このことから職員として仕事の責任を果たしながら、家庭との両立ができる環境づくりを進めることにより、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいく必要があります。

表8 職員の平均年齢と女性職員の割合の推移

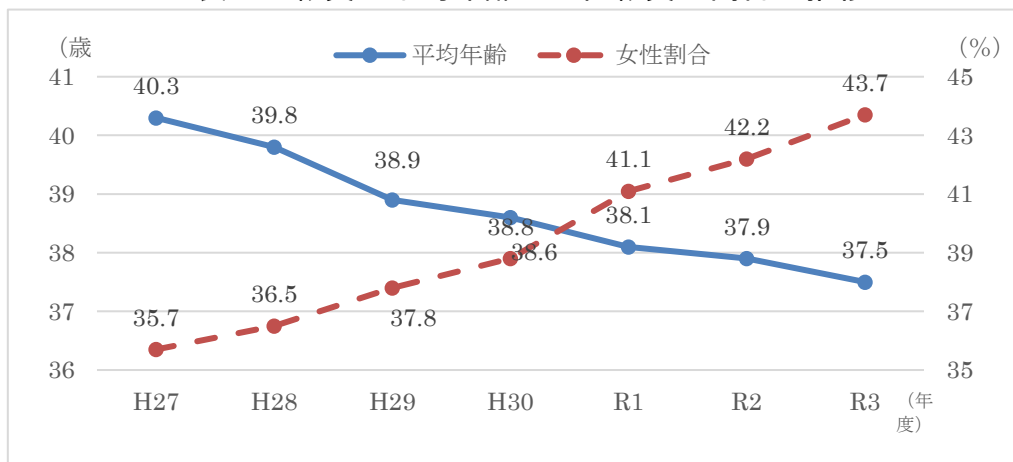


表9 育児休業の取得者数の推移

単位：人

年 度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
取得者数	20	17	22	22	24	29	31

(7) 財政状況から見た人件費及び人件費比率の推移

令和3年度普通会計決算における人件費は 3,998,811 千円です。平成17年度以降減少傾向でしたが、平成29年度以降は増加傾向にあります。

人件費には市職員の給与だけでなく市長等の特別職、市議会議員、審議会委員などの報酬も含まれ、人件費の増減は、職員数の増減や人事院勧告による給与見直し等によるものです。

また、令和3年度の歳出総額に占める人件費の比率は17.8%であり、県内市平均15.8%と比較すると高い比率になっています。消防を市単独で行っている本市では、消防職員が普通会計の職員数に含まれるため職員数が多くなり、人件費の比率が大きくなる傾向にあります。

表10 人件費及び人件比率の推移（普通会計決算）単位：千円

年 度	H17	H18	H19	H20	H21
歳 出 総 額	15,985,252	14,958,901	14,663,809	15,580,137	17,309,861
人 件 費	4,018,753	3,987,495	3,937,938	3,867,966	3,771,401
人件費比率 (%)	25.1	26.7	26.9	24.8	21.8

年 度	H22	H23	H24	H25	H26
歳 出 総 額	16,707,711	16,789,934	16,096,140	17,015,523	17,914,831
人 件 費	3,750,155	3,709,368	3,692,090	3,587,977	3,708,817
人件費比率 (%)	22.4	22.1	22.9	21.1	20.7

年 度	H27	H28	H29	H30	R1
歳 出 総 額	19,844,287	17,444,051	19,044,262	18,391,806	19,337,886
人 件 費	3,651,453	3,614,712	3,733,198	3,747,805	3,756,199
人件費比率 (%)	18.4	20.7	19.6	20.4	19.4

年 度	R2	R3
歳 出 総 額	26,448,994	22,444,443
人 件 費	3,949,201	3,998,811
人件費比率 (%)	14.9	17.8

3 定員適正化の基本的な考え方

本市の現状については、類似団体との比較・分析においては、平均値であるか、または平均を下回る状況であり、概ね適正に管理されているものと考えます。

総務省からの助言では、今後の定員管理について「定員管理計画は、定員管理をするための中長期的な指針となるものである。定員管理計画は必ずしも減員が念頭に置かれているものではなく、必要なところに必要な人員を置くという趣旨の計画である。」としています。

令和3年4月には蓮田駅西口行政センターがオープンし、行政窓口業務をはじめ、子育て支援等の業務を行うための職員が必要となりました。さらに感染症拡大防止に伴う行政組織の事業継続強化は、緊急に解決すべき課題です。

また、将来における人口減少が予測されている中、健全な財政運営を堅持するため、行政の簡素化・合理化や事務の効率化、民間活力の活用、多様な雇用形態の活用に努めなければなりません。

さらに、令和5年度から令和13年度までの期間は、65歳定年の移行期間となるため定年が生じるのが隔年となることから、これを見据えた行政サービスの質の確保のため、中長期的な観点からの職員採用も必要です。

第4次蓮田市定員適正化計画は、以上の観点から働き方改革の推進に十分配慮し、長期的な組織運営に必要な人材を計画的に採用し、市民サービスの維持と向上を図るため、効率的・効果的な人員配置と実行力のある職員体制を整備することを目的とするものです。

4 定員適正化の方策

(1) 事務事業の見直し

限られた行政資源を有効かつ効率的に活用し、行政需要に対応した市民サービスの実現を図るため、事務事業の見直しや事務処理の効率化に取り組みます。

また、更なる業務の迅速化、効率化を図るため、ICT（情報通信技術）等の活用を推進し、必要最小限の人員で対応できる体制整備に努めます。

(2) 職員の人材育成と適正配置

複雑高度化・多様化していく行政需要等に的確に対応するためには、職員の意識改革と研修の充実を図ることで、組織全体の公務能率を向上させ、柔軟かつ効果的に業務を実践できる職員の育成を図ります。

また、人事評価システムの推進を図り、能力や適性に合った職員配置や、定年延長により生じる60歳超の正規職員についても、効率的・効果的な職員配置を行います。

(3) 外部への委託と指定管理者制度の活用

行政が自ら実施すべき事務事業を明確化したうえで、引き続き、外部への委託や指定管理者制度を活用すべき事業分野の調査・研究を進めるとともに、既に指定管理者制度を導入している施設については、モニタリングなどにより施設運営の確認・検証を行い、適正な管理運営を図ります。

(4) 多様な雇用形態の活用

定年退職者を再任用する制度により、再任用職員が増加することから、その経験や知識、技能を活かし即戦力とすることにより、同様の勤務形態である会計年度任用職員の任用を控えることで調整を図るなど、これまでより多様で弾力的な雇用形態の活用を推進します。

一方で、一時的な欠員の補充や一時的な業務量の増加などについての対応は、引き続き任期付採用職員や会計年度任用職員の活用を行っていきます。

また、専門的分野や特定の業務において、非常勤職員で対応することが望ましい業務については、非常勤職員を活用します。

(5) 職員のメンタルヘルスへの配慮

複雑多様化する行政需要に対する課題への対応や、継続的な時間外業務などに起因したストレスにより、職員が長期離脱することがない職場環境づくりを整備するため、職員のメンタルヘルス対策の充実及びワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

また、時間外勤務の削減を図るため、業務を効率的かつ効果的に進める必要があります。

(6) 定年延長の移行期間における措置

定年延長移行期間（令和5年度から令和13年度）は定年が隔年となるものの、新規職員の採用は安定的な行政サービスを継続する観点から毎年度実施するものとし、定年が生じる年度の4月1日は、一時的に本計画の計画数を超過することを想定します。

5 定員適正化の目標

(1) 計画期間

計画期間は、令和3年4月1日から令和7年4月1日までの5年間とします。

また、組織・機構の再編等にあわせ、適宜見直しを行うこととします。

なお、定員適正化計画に定める目標値の対象となる職員は、総務省の定員管理に則り、一般職に属する常勤職員とするため、短時間勤務の再任用職員、育児休業代替等の任期付職員、専門的分野や特定の業務について常時勤務を要しない非常勤職員及び会計年度任用職員は計画対象外とします。

(2) 年度別採用計画及び職種別採用方針

計画期間中、表 1 1 による目標数値を基準として、今後の退職者の見込み及び業務量に配慮しながら職員の新規採用者数を決定することを基本とします。

また、今後 5 年間は、表 1 2 による各職種別の採用方針としますが、将来的な組織体制維持のため、職員総数の範囲内で柔軟に対応するものとします。

(3) 育児休業中の職員等の取り扱い方針

育児休業している職員や心身の故障のため、長期の休養を要する職員など、蓮田市職員定数条例第 2 条第 2 項各号に規定する職員は、復職し、又は職務に復帰した日の属する年度の末日まで計画職員数から除きます。

表 1 1 年度別採用計画

単位：人

		R2年 4月1日 (計画前年)		R3年 4月1日 (1年目)		R4年 4月1日 (2年目)		R5年 4月1日 (3年目)	R6年 4月1日 (4年目)	R7年 4月1日 (5年目)
		計画	実績	計画	実績	計画	実績			
事務 土木 建築	減員							7	0	6
	増員							19	6	6
	差引							12	6	0
	職員数	296	298	304	299	304	302	314	320	320
保育士 保健師 看護師 栄養士	減員							1	1	1
	増員							3	1	1
	差引							2	0	0
	職員数	90	91	98	97	98	98	100	100	100
消防	減員							1	0	3
	増員							6	2	3
	差引							5	2	0
	職員数	92	89	92	90	92	90	95	97	97
技能労務	減員							0	0	1
	増員							0	0	0
	差引							0	0	▲1
	職員数	2	1	1	1	1	1	1	1	0
合計	減員							9	1	11
	増員							28	9	10
	差引							19	8	▲1
	定数外							15	18	17
	職員数	480	479	495	487	495	491	495	500	500

表 1 2 各職種別の採用方針

	基準値 R2.4 (人)	計画値 R7.4 (人)	増 減 (人)	手法・考え方
一般事務 土木技師 建築技師	298	320	22	行政サービスの向上と将来にわたる安定的な行政運営のため、適宜見直しを図り職員の採用を調整します。
保育士	91	100	9	今後の児童数の推移等を勘案し、適宜見直しを図り職員の採用を調整します。 なお、育児休業による減員の場合、任期付採用職員等で対応します。
保健師 看護師 栄養士				資格職であり事務職等の他の職種での代替ができないため、必要に応じて職員の採用・配置見直しを行います。 なお、育児休業による減員の場合、任期付採用職員等で対応します。
消防	89	97	8	市民の安心・安全につながる職種であり、消防力及び救急体制の充実と強化を図ります。
技能労務	1	0	▲1	原則として退職者の補充は行わず、外部委託等で対応します。
定数外	—	▲17	▲17	蓮田市職員定数条例第2条第2項各号に規定する職員は、計画職員数から除きます。
合計	479	500	21	

【参考資料】

1 ラスパイレス指数の状況

ラスパイレス指数は、国家公務員の給与額を100とした場合の地方公務員の給与水準を指標で示したものです。本市の令和4年4月1日現在におけるラスパイレス指数は、100.3で、さいたま市を除く県内の62市町村平均98.8の指数及び39市平均99.7の指数より上回っています。

また、本市は、さいたま市を除く県内39市中15番目となっています。

資料1 令和4年市別ラスパイレス指数（令和4年4月1日現在）

順位	団体名	ラスパイレス指数	順位	団体名	ラスパイレス指数
1	越谷市	103.3	21	新座市	99.6
2	川越市	101.7	22	日高市	99.5
3	上尾市	101.5	23	吉川市	99.5
3	蕨市	101.5	23	桶川市	99.3
5	所沢市	101.3	23	深谷市	99.1
6	熊谷市	101.2	26	加須市	99.0
7	川口市	101.2	27	幸手市	99.0
7	狭山市	101.2	27	本庄市	98.7
9	入間市	100.9	29	三郷市	98.6
10	和光市	100.8	30	富士見市	98.5
11	鴻巣市	100.7	31	行田市	98.4
11	草加市	100.7	32	東松山市	98.4
11	朝霞市	100.7	32	春日部市	98.4
14	北本市	100.5	34	鶴ヶ島市	98.2
15	蓮田市	100.3	34	白岡市	98.1
16	八潮市	100.1	36	飯能市	97.9
17	坂戸市	100.1	37	ふじみ野市	97.8
17	秩父市	100.0	38	羽生市	97.5
19	戸田市	99.7	39	久喜市	97.0
20	志木市	99.6	市単純平均		99.7

※政令指定都市のさいたま市は除く

2 定員回帰指標との比較

「定員回帰指標」とは、総務省の地方公共団体定員管理研究会で情報提供している「人口と面積の2つの説明変数のみで職員数を試算する簡素でわかりやすい指標」であり、地方公共団体が定員管理を推進するための参考指標の一つです。

また、一部事務組合等による共同処理を行っている場合、構成市区町村の職員数は機能の一部を切り離れた分だけ小さくなるため、一部事務組合等の職員数を反映した職員数を対象とすることで、各団体の処理方法の選択に関わりなく、同一条件での全体比較が可能となるものです。

本市では、令和4年4月1日現在の普通会計部門職員数450人に、蓮田白岡衛生組合、埼玉葛斎場組合の職員のうち、17人を含めた職員数467人が対象となり、「定員回帰指標」との比較では、27人上回っています。

資料2 定員回帰指標との比較（令和4年4月1日現在）

蓮田市	定員回帰指標	定員回帰指標との比較	
		超過数	超過率
A	B	$C(A-B)$	$C/A \times 100$
467 人	440 人	27 人	5.8 %

3 定年延長の移行期間と定年年齢

年度	期間	定年 年 齢	定年 退 職	定年延長中の年 齢
令和4年度	R4. 4. 1～R5. 3. 31	60歳	○	
令和5年度	R5. 4. 1～R6. 3. 31	61歳	×	
令和6年度	R6. 4. 1～R7. 3. 31	〃	○	61歳
令和7年度	R7. 4. 1～R8. 3. 31	62歳	×	61歳
令和8年度	R8. 4. 1～R9. 3. 31	〃	○	61歳、62歳
令和9年度	R9. 4. 1～R10. 3. 31	63歳	×	61歳、62歳
令和10年度	R10. 4. 1～R11. 3. 31	〃	○	61歳、62歳、63歳
令和11年度	R11. 4. 1～R12. 3. 31	64歳	×	61歳、62歳、63歳
令和12年度	R12. 4. 1～R13. 3. 31	〃	○	61歳、62歳、63歳、64歳
令和13年度	R13. 4. 1～R14. 3. 31	65歳	×	完全実施